

La inteligencia emocional en los estudiantes universitarios

Emotional intelligence in university students

CAZALLO, Ana M.¹

BASCÓN, Milagrosa²

MUDARRA, Ana B.³

SALAZAR, Eduardo J.⁴

Resumen

En este artículo se identifican los factores clasificatorios de inteligencia emocional respecto al género en el ámbito universitario. La metodología utilizada tiene un enfoque cuantitativo, de tipo explicativo y diseño no experimental. A nivel estadístico se utiliza la técnica del análisis discriminante donde la variable categórica es el género y las variables discriminatorias los cinco factores de inteligencia emocional, resultando que solo la autoconciencia y el control de las emociones marcan la diferencia desde la perspectiva de género.

Palabras clave: Análisis discriminante, género, inteligencia emocional.

Abstract

This article identifies the classifying factors of emotional intelligence regarding gender in the university environment. The methodology used has a quantitative, explanatory and non-experimental design approach. At the statistical level, the discriminant analysis technique is used where the categorical variable is gender and the discriminatory variables are the five factors of emotional intelligence, resulting that only self-awareness and control of emotions make the difference from the gender perspective.

Keywords: Discriminant analysis, gender, emotional intelligence.

1. Introducción

La sociedad actual está inmersa dentro de un entorno complejo y dinámico donde confluyen cambios de índole social, económico, político y cultural que afectan al funcionamiento de las organizaciones y de los individuos sobre todo en lo relativo a las relaciones entre las personas y la relación trabajador-organización. Ante la necesidad de dar respuesta a las exigencias del entorno surge también la necesidad de promover el crecimiento y desarrollo de los trabajadores como mecanismo para alcanzar los objetivos organizacionales, siendo de especial importancia dentro del desempeño esperado por los trabajadores la motivación y los factores motivacionales (Meñaca, Cazallo, Sanz, Bascón, Simanca y Palacio, 2017).

¹ Profesora de universidad. Departamento de Organización de Empresas, Marketing y Sociología, Área de Organización de Empresas. Universidad de Jaén. acazallo@ujaen.es

² Profesora de universidad. Departamento de Ciencias Sociales, Área de Sociología. Universidad de Córdoba. mbascon@uco.es

³ Profesora de universidad. Departamento de Organización de Empresas, Marketing y Sociología, Área de Organización de Empresas. Universidad de Jaén. amudarra@ujaen.es

⁴ Profesor de universidad. Facultad de Administración y Negocios Internacionales. Universidad Simón Bolívar. esalazar4@unisimonbolivar.edu.co

Este trabajo se fundamenta desde el punto de vista teórico en el modelo de inteligencia emocional de Goleman (1995) citado por García-Fernández y Giménez-Mas (2010) y que ha sido aplicado desde el punto de vista organizacional y laboral en diferentes ámbitos. Concretamente, en este artículo se realiza una modelización discriminatoria por género de la inteligencia emocional (IE) tomando como población los estudiantes universitarios colombianos y utilizando como variables explicativas, predictoras o discriminatorias, la autoconciencia, el control de las emociones, la automotivación, el relacionarse bien y la asesoría emocional. En este sentido, el desarrollo de la IE resulta clave para la población objeto de este estudio ya que tienen una larga proyección laboral dentro de diferentes organizaciones. Precisamente, Fragoso-Luzuriaga (2015) destaca el hecho de que la UNESCO y la OCDE afirmen que el éxito en el mercado laboral pasa por una formación integral donde se aúnen los conocimientos académicos y las habilidades socio-afectivas de manera que creen seres humanos plenos y trabajadores efectivos.

En este sentido, hay que hacer mención al cambio ocurrido en las últimas décadas a nivel organizacional, el cual ha dado lugar a modelos de gestión menos autocráticos, al tiempo que se han potenciado el conocimiento, el trabajo en equipo y la orientación al cliente permitiendo una mayor autonomía incluso en los niveles más bajos de la organización para así incrementar el rendimiento, estando demostrado que gracias a la IE se pueden lograr mayores ventas, mejor reclutamiento y retención y un liderazgo más efectivo (Serrat, 2017), entre otros.

La importancia de la IE radica en la ruptura producida con la teoría del coeficiente intelectual (CI), la cual se basa en las habilidades matemáticas y lingüísticas que predice el rendimiento académico y el éxito profesional pero no contempla su evolución a posteriori, es decir, no estudia la relación existente entre la IE y el éxito de los individuos debido al conjunto de competencias sociales y emocionales que abarca. Desde hace algunas décadas, se está produciendo un cambio en el mercado laboral donde se busca en los individuos algo más que la formación o experiencia demostrable. Dicha búsqueda se centra en las actitudes y aptitudes por las cuales el individuo demuestra su capacidad para relacionarse con los demás y con él mismo, con el fin de poder predecir si el futuro trabajador va a fracasar o por el contrario podrá llegar a ser un trabajador “estrella” (Goleman, 1998). Igualmente, hace referencia expresa a la ruptura con lo anterior, donde el concepto de “trabajo” se reemplaza por el de “habilidades portátiles” como el carácter, la personalidad, las competencias o las habilidades blandas que son determinantes para la permanencia en el puesto de trabajo y la adaptación al mercado laboral.

En este sentido, Cali, Fierro y Sempértegui (2015), resaltan la contribución de la IE en las relaciones con los demás siendo fundamental para los líderes organizacionales con responsabilidades, ya que si no son capaces de comunicarse con los trabajadores o colaboradores difícilmente podrán trasladar a ellos los objetivos y las necesidades empresariales y, por ende, no podrán dar cumplimiento a sus obligaciones.

Esto se fundamenta en la teoría de motor de arrastre tanto de comportamiento como de ideología que presenta el líder con respecto a los empleados ya que, si estos últimos tienen un dirigente comprometido, esto le llevará a que los trabajadores tiendan a hacer lo mismo y de esta forma compartir el mismo objetivo. Esta es una de las razones sobre las que se sustenta la mejora continua en las organizaciones que se realiza mediante la motivación de los stakeholders y la búsqueda de la excelencia.

En este artículo se considera a los factores de IE como variables explicativas (discriminatorias), las cuales explicarán la pertenencia a dos grupos divididos por sexo con lo que se presupone la existencia de diferencias. Dichas diferencias se sustentan a priori en lo expuesto en la literatura hasta la actualidad. Autores como Bem (1974) citado por Gartzia, Aritzeta, Balluerka y Barberá (2012), alegan que las mujeres presentan rasgos orientados a la expresividad mientras que los hombres se identifican más con los rasgos de instrumentalidad. Junto a esto, los autores hacen referencia a Joseph y Neuman (2010); que concluyeron que las mujeres poseen mayores competencias en IE, sobre todo en el ámbito de las habilidades cognitivas. Asimismo, los autores citan a Mayer, Salovey y Caruso, (2000); Salovey y Mayer, (1990) y Salovey, (2006); resaltando las diferencias por

género especialmente en lo relativo al uso, comprensión y manejo de las emociones teniendo por parte de las mujeres mayores puntuaciones. Es más, en la literatura aparecen un gran número de autores que afirman que las mujeres son emocionalmente más expresivas que los hombres, comprenden mejor las emociones y suelen mostrar mayores habilidades en competencias interpersonales como el reconocimiento de las emociones en los demás, a la vez que son más perceptivas y empáticas (Aquino, (2003); Argyle (1990); Hargie, Saunders y Dickson (1995); Lafferty (2004); Tapia y Marsh II (2006); Trobst, Collins y Embree (1994) citados por Sánchez, Fernández-Berrocal, Montañés y Latorre (2008)). No obstante, los autores hacen referencia expresa a que las mujeres poseen una menor auto-percepción que los hombres a pesar de tener un índice de IE superior.

Por otro lado, Carrasco (2004) concluye que las mujeres hacen un uso de la autoridad de manera más multidireccional y multidimensional, lo que favorece al desarrollo de los valores y las acciones colectivas debido al dominio de las relaciones de colaboración, la creación de redes informales y fomento de vínculos entre los miembros de la organización, al tiempo que promueven el uso compartido de los recursos. Propician un modelo de gestión basado en un tipo de liderazgo más colaborativo, orientado a las personas y procesos, donde prime la creatividad y la comunicación, en definitiva, un modelo donde se potencie lo profesional y el compromiso colectivo y democrático sustentado en la figura de la mujer.

En definitiva, con este trabajo se busca identificar qué habilidades de la IE por género están más presentes en los estudiantes universitarios colombianos, con el fin de identificar las competencias más destacadas que ayuden a orientar la carrera profesional de los mismos y les permita obtener el éxito individual y organizacional a las empresas del país, al tratarse la muestra de un colectivo de estudiantes que recién han entrado en el mercado laboral o están próximos a entrar. Por último, hay que mencionar que, pese a que existen individuos que están más dotados de manera innata en lo relativo a la IE, esta se puede aprender si las personas están motivadas y lo desean (Serrat, 2017).

1.1. Bases teóricas

En la literatura, se hace referencia a la insuficiencia de las aptitudes intelectuales para alcanzar el éxito en las organizaciones haciendo especial mención a la necesidad de disponer de 7 personas que estén involucradas en la consecución de la meta y al mismo tiempo promuevan la superación y el compromiso de los individuos (Cali, Fierro y Sempértegui, 2015). Es por ello, que la inteligencia emocional se convierte en el constructo necesario para el éxito organizacional de forma que se complemente el conocimiento intelectual con las habilidades individuales y las relaciones sociales. En concreto, la inteligencia emocional ha sido estudiada por su relación con variables como el desempeño y la satisfacción laboral estudiados por Moon y Hur (2011) y citados por Duque, García y Hurtado (2017), por la influencia de la inteligencia emocional sobre el clima organizacional en el ámbito gerencial de las pymes (Pelekais, Nava y Tirado, 2006) o por su relación con el potencial emprendedor objeto del estudio de Mortan, Ripoll, Carvalho y Bernal (2014).

Desde un punto de vista teórico del concepto, García-Fernández y Giménez-Mas (2010) realizan una revisión de la IE afirmando que casi cada autor tiene su propia definición. En este sentido, los autores citan Weisinger (1998) quien entiende que la IE es el uso inteligente de las emociones, mientras que Gradner (1999) citado por Furnham (2012) define la IE como el potencial biológico y psicológico que posee el individuo para resolver los problemas mediante el procesamiento de la información generada a partir del contexto cultural a la vez que le permite crear productos culturales de forma simultánea. Fue en la década de los 90 cuando se da origen al término inteligencia emocional (IE) como tal, por parte de los psicólogos Solovey y Mayer, quienes descubrieron la relación entre las cualidades emocionales y el éxito, definiendo a la IE como el conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales que determinan la capacidad de alcanzar el éxito pese a las exigencias y cambios del entorno (Cali, Fierro y Sempértegui, 2015).

En este sentido, la IE hace referencia a “la capacidad de monitorear sentimientos propios y ajenos, para discriminar entre ellos y usar esta información para guiar el pensamiento y la acción de cada uno” (Solovey y Mayer, 1990:189 citados por Salovey y Grewal, 2005). Completando lo anterior, cabe resaltar que la inteligencia emocional está compuesta por la inteligencia interpersonal y la intrapersonal, de tal manera que la primera hace referencia a la inteligencia social, mientras que la segunda coincide con la inteligencia personal (Fernández, 2013).

La inteligencia emocional está enmarcada dentro de la teoría de Gardner, la cual se encuentra basada en que el individuo no posee una sola inteligencia, sino que posee “inteligencias múltiples”, concretamente nueve, que son: la musical, la corporal-cinestésica, lingüística, lógico-matemática, espacial, interpersonal, intrapersonal, naturalista y emocional. Esta última, objeto de este estudio se refiere a la capacidad de todo ser humano a comprender las emociones propias y de los demás (Fienco e Itúrburo, 2012). En este sentido, la inteligencia emocional se convierte en una pieza clave para el éxito laboral de los individuos, al considerarla como un conjunto de competencias socioemocionales (Goleman, 1998 citado por Fernández-Berrocal y Extremera, 2009) y teniendo en cuenta que toda emoción ofrece una disposición a la acción, se puede afirmar que la situación emocional de la persona y su modo de operar influyen, en gran medida, en el éxito o fracaso (Montoya y Durán, 2017).

La inteligencia emocional (IE) es considerada por Danvila y Sastre (2010) como una herramienta de consultoría que permite incrementar el rendimiento y la productividad, al mismo tiempo que tiene una relación directa sobre el liderazgo, sobre todo en el liderazgo transformacional. En esta línea, Villa (2013), considera la IE como un modelo de análisis del comportamiento que está muy relacionado con el desarrollo organizacional y humano, debido a que permite prever y analizar el comportamiento de los individuos, los modelos de liderazgo, las actitudes, las habilidades interpersonales y el potencial personal. De esta forma, solo se logrará el éxito (personal y profesional) si se conocen las emociones propias y de las demás personas relegando a un segundo plano la inteligencia racional o el coeficiente intelectual. Junto a lo anterior, Martínez (2013) alega que la motivación en los directivos y líderes es más importante que otras destrezas de carácter intelectual o técnico, es más, afirma que las personas con mayor IE no sólo negocian mejor sino también, generan un mayor grado de satisfacción con la persona con la que negocia.

Fragoso-Luzuriaga (2015) afirma que tanto el modelo presentado por Goleman como por el de Mayer y Salovey en 1997 han sido perfeccionados con el tiempo. En este sentido Goleman (1998) citado por Ugoani, Amu y Kalu (2015) establece a la autoconciencia, la autorregulación, la automotivación, la empatía y la gestión de relaciones como las cinco dimensiones de la variable. Completando lo anterior, Roca (2013) clasifica la IE basándose en Goleman distinguiendo entre la IE intrapersonal o autoestima donde hace referencia a la autoconciencia, el autocontrol y la automotivación y, la IE interpersonal relativa a las habilidades sociales donde se localizaría a la empatía y la asertividad.

De manera individual, Galí (2005) define a autoconciencia como la capacidad del individuo para reconocer sus estados de ánimo, intuición y habilidades, haciendo referencia a la capacidad para identificar ciertas emociones y poder valorar y manejar sus consecuencias. En relación con el autocontrol, éste es definido como la capacidad individual de mantener el control de los sentimientos adecuándolos a las circunstancias, lo cual permite una mayor tolerancia ante las frustraciones y un mayor manejo del estrés, la soledad y la ansiedad social (Vasquez, 2003). En relación a la automotivación, esta es entendida como la capacidad del individuo para motivarse sin tener en consideración los aspectos que le rodeen. Desde una perspectiva organizacional, la automotivación se fomenta a través de la dotación de autonomía en los puestos de trabajo, la participación, la equidad en el sistema de recompensas o el desarrollo laboral (Maella, 2015).

En lo relativo a la inteligencia interpersonal o de las habilidades sociales de carácter esencial para establecer buenas relaciones interpersonales hay que distinguir entre la empatía y el asertividad (Fragoso-Luzuriaga, 2015). La primera de ellas hace referencia a la sincronización con las emociones y sentimientos del prójimo, o lo que es lo mismo, la capacidad de ponerse en el lugar del otro y saber lo que siente. Completando lo anterior, Salovey y Mayer (1990) citados por Zerpa y Ramírez (2013) consideran a la empatía como la característica central de la inteligencia emocional y la definen como la habilidad de comprender los sentimientos de los otros y “re-experienciar la propia experiencia de los otros en sí mismo” (p. 194). Adicionalmente, Garaigordobil y Maganto (2011), citados por Mónaco, De la Barrera y Montoya-Castilla (2017), definen la empatía como la capacidad del individuo para dar respuesta a los demás basándose en aspectos cognitivos y afectivos, pero haciendo especial mención a la capacidad de distinguir entre el individuo y los demás. Por último, la asertividad, entendida como la capacidad de saber defender las ideas propias (sentimientos, creencias, entre otros) sin necesidad de dañar las ideas de los demás, es decir, defender las ideas propias de manera no destructiva (García-Fernández y Giménez-Mas, 2010).

Para el caso concreto de la variable género, se puede resaltar varias diferencias derivadas del análisis de los antecedentes citados de la literatura existente sobre IE. La primera es que, en el caso de los hombres, estos se consideran que disponen de una IE por encima de la real, al contrario que en el caso de las mujeres (Brackett y Mayer, 2003; Brackett et al., 2006; Lumley et al., 2005; Petrides y Furnham, 2000 citados por Sánchez, Fernández-Berrocal, Montaños y Latorre, 2008). Además, las mujeres son emocionalmente más expresivas, disponen de mayor comprensión emocional, reconocen de manera más eficaz las emociones en las personas y son más perceptivas y empáticas que los hombres (Aquino, 2003; Argyle, 1990; Hargie, Saunders, y Dickson, 1995; Lafferty, 2004; Tapia y Marsh II, 2006; Trobst, Collins, y Embree, 1994 citados por Sánchez, Fernández-Berrocal, Montaños y Latorre, 2008). En definitiva, de acuerdo con Suárez, Guzmán, Medina y Ceballos (2012), se puede afirmar la existencia de diferencias por género en su estudio concluyendo que las mujeres alcanzan una puntuación mayor a la de los hombres en IE al mismo tiempo que éstas experimentan las emociones con mayor intensidad.

2. Metodología

La metodología utilizada en este artículo tiene un enfoque cuantitativo, ya que parte de una recopilación de datos numéricos, al cual se le ha realizado un análisis estadístico para el establecimiento de pautas de comportamiento y la aprobación de teorías. Es decir, se establecen hipótesis y se miden las variables dentro de un contexto que mediante la aplicación de métodos estadísticos se logra extraer una serie de conclusiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La investigación tiene un diseño no experimental utilizándose en su desarrollo un análisis discriminante multivariado (ADM), mediante el cual explica las diferencias significativas existentes entre los grupos objeto de estudio respecto a una variable (Martínez, Cazallo, Meñaca y Uribe, 2020). En esta investigación se realiza un análisis discriminante tomando como variable discriminante o categórica el género (variable dummy) y como variables independientes los factores de inteligencia emocional de acuerdo con el modelo de Goleman (autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y asertividad).

El tipo de investigación se enmarca dentro del estudio de caso de acuerdo con Monge (2011), puesto que estudia de manera pormenorizada cuales son los factores determinantes de la inteligencia emocional, distinguiendo por género un conjunto de alumnos pertenecientes a una universidad colombiana que formaron parte de un taller-estudio sobre dicha variable. De esta manera, permitirá determinar qué factores de IE diferencian a los jóvenes universitarios atendiendo a la variable género. En concreto se tomaron para la muestra un total de 199 alumnos desglosados en dos grupos: masculino (grupo 0) y femenino (grupo 1) compuestos de 84 y 115 individuos, respectivamente (tabla 1).

Tabla 1
Desglose de la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0: Masculino	84	42,2	42,2	42,2
	1: Femenino	115	57,8	57,8	100
	Total	199	100	100	

Fuente: elaboración propia, (2019)

De esta manera, se realizó un estudio detallado sobre la variable IE identificando los diferentes modelos y teorías existentes, seleccionando el modelo de Goleman como referente teórico y tomando como objetivo de la investigación la identificación de los factores de la IE que discriminan a los individuos según la variable género. Tras la selección de la muestra anteriormente mencionada, se realizó una encuesta que permitió la recolección de los datos compuesta por un total de 45 ítems utilizando para su puntuación la escala Likert de 1 a 7. Tras explicar el procedimiento de generación de la data acto seguido, se procede al procesamiento de los datos y presentación de los resultados expuestos en esta investigación.

En lo relativo al componente estadístico, la metodología utilizada se basa en la herramienta o técnica del análisis discriminante que permite explicar la pertenencia de un individuo a un grupo u otro e incluso predecir a qué grupo sería más probable que perteneciera un nuevo individuo (De la Fuente, s.f.). De acuerdo con Pozo y Carrasco (2005), esta técnica estadística permite seleccionar las variables diferenciadoras de los grupos, determinar la probabilidad de pertenencia a cada grupo y evaluar la exactitud de la clasificación de acuerdo a las reglas preestablecidas. Del mismo modo, Torrado-Fonseca y Berlanga-Silvente (2013), afirman que mediante el análisis discriminante se puede seleccionar las variables predictivas que diferencian los grupos y el número de variables que permite una clasificación óptima. En el caso objeto de estudio, se toma como variable categórica al género y como variables explicativas o predictoras a los factores de inteligencia emocional que son: la autoconciencia, el control de las emociones, la automotivación, el relacionarse bien y la asesoría emocional. Concretamente, en relación a la clasificación de individuos existen dos grupos a partir de 5 variables discriminatorias ($k=5$), de donde sólo se requiere una función discriminante.

3. Resultados

El análisis discriminante se realiza mediante el método de inclusión por pasos, dándose por hecho el cumplimiento de los supuestos de linealidad, multicolinealidad y singularidad puesto que las variables con mayor correlación tendrán una tolerancia baja en el modelo siendo descartadas de la función discriminante (De la Hoz, Fontalvo y Morelos, 2014). Concretamente, el modelo descarta la automotivación, el relacionarse bien y la asesoría emocional como elementos diferenciadores en relación al género, sin embargo, considera que a la autoconciencia y el control de las emociones como los factores determinantes para la construcción del modelo.

Para la realización de la prueba de igualdad de matrices, tal y como se observa en la tabla 2, se puede afirmar que las matrices son no singulares inversa, siendo el rango igual a 2. También se puede observar que los datos difieren más dentro del género masculino que en el femenino al presentar un valor absoluto mayor del determinante de logaritmo.

Tabla 2
Logaritmos de los determinantes

Género	Rango	Determinante de logaritmo
0: Masculino	2	-1,441
1: Femenino	2	-1,014
Dentro de grupos combinados	2	-1,171

Los logaritmos naturales y los rangos de determinantes impresos son los de las matrices de covarianzas de grupo.

Fuente: elaboración propia, (2019)

En la segunda prueba, denominada M de Box, se contrasta la igualdad de las matrices de covarianzas poblacionales, las cuales presentan un p-valor igual a 0,209, por lo que se puede afirmar que se acepta la hipótesis nula. Es decir, no se puede confirmar que las matrices de varianzas-covarianzas sean diferentes debido a que el tamaño de la muestra es muy grande y este supuesto es muy sensible al tamaño muestral.

Tabla 3
Prueba M de Box

M de Box		4,591
F	Aprox.	1,513
	df1	3
	df2	3123862,926
	Sig.	0,209

Prueba la hipótesis nula de las matrices de covarianzas de población iguales.

Fuente: elaboración propia, (2019)

Seguidamente, se presenta el resumen de la función canónica discriminante donde a partir del autovalor, representado en la tabla 4, se comprueba la desviación de las puntuaciones discriminantes respecto a la variable género respecto a las desviaciones existentes en los grupos. En este sentido, la función discriminante 1 explica el 100% de la variabilidad total.

Tabla 4
Autovalores

Función	Autovalor	% de varianza	% acumulado	Correlación canónica
1	0,058 ^a	100,0	100,0	0,235

a. Se utilizaron las primeras 1 funciones discriminantes canónicas en el análisis.

Fuente: elaboración propia, (2019)

En la tabla 5, denominada lambda de Wilks, se demuestra el poder discriminante de la función, siendo éste muy alto al presentar un nivel de significación crítico del $0,004 < 0,05$ lo que permite que se rechace la hipótesis nula al demostrándose que los ejes discriminantes son significativos.

Tabla 5
Lambda de Wilks

Prueba de funciones	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
1	0,945	11,143	2	0,004

Fuente: elaboración propia, (2019)

A partir de los datos presentados en la tabla 6, se puede elaborar la función discriminante canónica estandarizada donde, a partir de los coeficientes se puede determinar la importancia de la variable en el cálculo de dicha función. Es decir, en el caso objeto de estudio se puede afirmar que la autoconciencia es más importante que el control de las emociones y que la función discriminante es la siguiente:

$$D_1 = 1,175 * \text{Autoconciencia} - 0,714 * \text{Control de las emociones}$$

Tabla 6
Coeficientes de la función discriminante
canónica estandarizada

	Función 1
Autoconciencia	1,175
Control de las emociones	-0,714

Fuente: elaboración propia, (2019)

Acto seguido, mediante los datos presentados en la tabla 7 o de matriz de estructuras se determinan qué variables poseen mayor poder discriminante de la función para clasificar a los individuos en cada uno de los grupos. Dicho esto, la autoconciencia es la variable que presenta un mayor poder discriminante, siendo muy reducido el poder de la variable control de las emociones.

Tabla 7
Matriz de estructuras

	Función 1
Autoconciencia	0,796
Control de las emociones	-0,09

Fuente: elaboración propia, (2019)

A continuación, se presenta la función discriminante canónica no estandarizada de acuerdo a los datos de la tabla 8.

$$D_1 = 1,467 * \text{Autoconciencia} - 0,870 * \text{Control de las emociones} - 3,619$$

Tabla 8
Coeficientes de la función canónica no estandarizada

	Función 1
Autoconciencia	1,467
Control de las emociones	-0,87
(Constante)	-3,619

Coeficientes no estandarizados
Fuente: elaboración propia, (2019)

Para la elaboración de las funciones de clasificación, se utilizan los datos presentados en la tabla 9. A partir de estas funciones se podrá determinar a qué grupo pertenece o debería pertenecer eligiéndose el grupo donde el valor resultante sea superior. De esta forma, no sólo se puede evaluar el nivel de corrección en la clasificación, sino que también permite predecir a qué grupo pertenecería un individuo tomando como referentes las variables discriminatorias seleccionadas. Dichas funciones son las siguientes:

Género masculino:

$$F_0 = 5,742 * \text{Autoconciencia} + 4,365 * \text{Control de las emociones} - 26,582.$$

Género femenino:

$$F_1 = 6,457 * \text{Autoconciencia} + 3,942 * \text{Control de las emociones} - 28,013.$$

Tabla 9
Coeficientes de la función clasificación

	Género	
	0: Masculino	1: Femenino
Autoconciencia	5,742	6,457
Control de las emociones	4,365	3,942
(Constante)	-26,582	-28,013

Funciones discriminantes lineales de Fisher

Fuente: elaboración propia, (2019)

Por último, se evalúa el modelo (tabla 10) presentado a partir de los resultados de la clasificación donde se puede afirmar que el 61,8% de los casos han sido agrupados de manera correcta. Además, se puede afirmar que el grupo perteneciente al género femenino es el que presenta una mayor corrección en la clasificación siendo ésta del 90,4%. En contra, el grupo masculino presenta una peor clasificación, sólo clasifica correctamente 22,6%.

Tabla 10
Evaluación del modelo

	Género	Pertenencia a grupos pronosticada		Total
		Masculino	Femenino	
		Recuento	Masculino	
Original	Femenino	11	104	115
	Masculino	22,6	77,4	100
%	Femenino	9,6	90,4	100

a. 61,8% de casos agrupados originales clasificados correctamente.

Fuente: elaboración propia, (2019)

4. Conclusiones

La presente investigación concluye demostrando la importancia de la inteligencia emocional en el conjunto de las organizaciones, así como las diferencias existentes de acuerdo al género de los individuos que pertenecen a las mismas. Esto se debe a que en la presente investigación se ha podido determinar una clasificación y previsión de los individuos en relación a la variable inteligencia emocional atendiendo al género. La contribución de este artículo desde una perspectiva organizacional se fundamenta en el hecho de que las mujeres presenten en un porcentaje elevado una mejor clasificación de acuerdo a las variables autoconciencia y control de las emociones. Por el contrario, la clasificación realizada en los individuos de sexo masculino no ha sido muy concluyente, ya que el modelo sólo discrimina al 22,6% de la población. En este sentido, se demuestra que dentro del grupo de sexo masculino se presenta una mayor dispersión ya que los datos son mucho más discordes.

En definitiva, estudios de este tipo permiten a las empresas conocer las características predeterminadas de una población respecto a variables de carácter emocional ya sea atendiendo a cuestiones internas o externas. Asimismo, es importante destacar que tradicionalmente el componente emocional en las organizaciones no era considerado un factor clave y mucho menos su gestión, sin embargo, este hecho pone de manifiesto que sí lo es. Por último, esa mayor dispersión o diferencias dentro del grupo masculino pone de manifiesto que la IE está siendo entendida por algunos hombres como una herramienta clave y un factor de éxito. Dicha involucración de los hombres con respecto a la IE se puede justificar en la importancia que están obteniendo la segunda variable

durante la creación o reorganización de algunos puestos de trabajo en donde se requiera la utilización de dichas características de la IE de forma más acusada en el desempeño de sus funciones.

Además, se ha de hacer hincapié en que las variables autoconciencia y control de las emociones son las únicas variables sobre las que se ha podido obtener una influencia en función del sexo. Sin embargo, las otras variables no han podido determinar esa diferenciación en función de género. La existencia diferenciadora de la influencia de estas variables en función de género se puede encontrar en la cultura y en la educación. Esto podría deberse a la forma diferente en la que se educa a niños y niñas, mientras que a los primeros hay padres que suelen educarlos en conductas donde controlen las emociones e incluso lleguen a reprimirlas, a las niñas se les educa dando especial importancia en la transmisión y comprensión de los sentimientos. Por tanto, es necesario que se replanteen la forma de educación tanto de niños como de niñas si se quiere fomentar desde la edad más temprana las habilidades necesarias para formar tanto trabajadores estrella como personas más humanas que puedan entablar relaciones con sus semejantes de ayuda y comprensión.

Referencias bibliográficas

- Cali, A., Fierro, I. y Sempértegui, C. (2015). La inteligencia emocional como elemento estratégico en la empresa. *Revista Ciencia UNEMI*, vol. 8, (15), 119 – 125. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5269475.pdf>
- Carrasco, M. (2004). Participación y poder de la mujer en las organizaciones educativas., *Revista de Educación*, vol. XXI, (6), 75-87. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1943/b15153344.pdf?sequence=1>
- Danvila, I. y Sastre, M. (2010). Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, vol. 20, 107-126. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/277271061_Inteligencia_Emocional_una_revision_del_concepto_y_lineas_de_investigacion
- De la Fuente, L. (s.f.). *Análisis discriminante*. Recuperado de http://www.estadistica.net/Master-Econometria/Analisis_Discriminante.pdf
- De la Hoz, E., Fontalvo, T. y Morelos, J. (2014). Evaluación del comportamiento de los indicadores de productividad y rentabilidad financiera del sector petróleo y gas en Colombia mediante el análisis discriminante. *Revista Contaduría y Administración*, vol. 59, (4), 167-191. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104214701597>
- Duque, J., García, M. y Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Revista Estudios gerenciales*, vol. 33, (144), 250-260. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300475?via%3Dihub>
- Fernández, M. (2013). La inteligencia emocional. *Revista de Clases historia*, (377), 2-12. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5173632.pdf>
- Fernández-Berrocal, P. y Extremera, N. (2009). La Inteligencia Emocional y el estudio de la felicidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 66, (23), 85-108. Recuperado de http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF35estudio_felicidad.pdf
- Fienco, G. y Itúrburo, J. (2012). *La inteligencia emocional en el éxito empresarial*. Quito: Editorial Universitaria Abya-Yala. Recuperado de:

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6130/1/La%20inteligencia%20emocional%20en%20el%20exito%20empresarial.pdf>

- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. vol. VI, (16), 110-125. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299138522006>
- Furnham, A. (2012). Emotional Intelligence. En A. Di Fabio (coord.), *Emotional Intelligence - New Perspectives and Applications* (pp. 3-28). Gales: IntechOpen Recuperado de <https://www.intechopen.com/books/emotional-intelligence-new-perspectives-and-applications>
- Galí, J. (2005). La inteligencia emocional de la empresa. *Revista Farmacia profesional*. vol. 19, (9), 28-31. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-farmacia-profesional-3-pdf-13079687>
- García-Fernández, M. y Giménez-Mas, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, vol. 3, (6), 43-52. Recuperado de www.cepcuevasolula.es/espinal
- Gartzia, L., Aritzeta, A., Balluerka, N. y Barberá, E. (2012). Inteligencia emocional y género: más allá de las diferencias sexuales. *Anales de Psicología*, vol. 28, (2), 567-575. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723135028>
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairos, S.A. Recuperado de <http://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (ed. 6ª). México: McGraw Hill.
- Maella, P. (2015). Las claves de la automotivación en el trabajo. IESE Business School – Universidad de Navarra, OP-280, 1-31. Recuperado de <http://www.pablomaella.com/web/wp-content/uploads/pdf/las-claves-de-la-automotivacion-en-el-trabajo.pdf>
- Martínez, A. (2013). La inteligencia emocional: una herramienta necesaria para el liderazgo. Concepto y componentes. *Revista de investigaciones UNAD*, vol. 12, (1), 149-158. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/318353354_La_inteligencia_emocional_una_herramienta_necesaria_para_el_liderazgo_Concepto_y_componentes
- Martínez, H., Cazallo, A., Meñaca, I. y Uribe, C. (2020). Desempeño financiero de las empresas minoristas de alimentos y bebidas en Barranquilla – Colombia. *Revista Ciencias Sociales*, vol. 26, (1), 144-160. Recuperado de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/31316/32366>
- Meñaca, I., Cazallo, A. M., Sanz, D. A., Bascón, M., Simanca, J. y Palacio, B. E. (2017). Modelización de los factores de motivación en el puesto de trabajo. *Revista Espacios*, volumen 38, (58), 7. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/a17v38n58p07.pdf>
- Mónaco, E., De la Barrera, U. y Montoya-Castilla, I. (2017). Desarrollo de un programa de intervención para mejorar las competencias emocionales, el afecto positivo y la empatía en la adolescencia. *Calidad de vida y salud*, vol. 10, (1), 41-56. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/84752019.pdf>
- Monge, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

- Montoya, Y. y Durán, E. (2017). La inteligencia emocional para la gerencia en tiempos de cambios. *Revista REDINE*, vol. 9, (2), 1-8. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/146445195.pdf>
- Mortan, R., Ripoll, P., Carvalho, C. y Bernal, M. (2014). Effects of emotional intelligence on entrepreneurial intention and self-efficacy. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 30, (3), 97-104. Recuperado de DOI: 10.1016/j.rpto.2014.11.004
- Pelekais, C., Nava, A. y Tirado, L. (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, vol. 8, (2), 266-288. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318557008.pdf>
- Pozo, M. y Carrasco, G. (2005). Aplicación del análisis discriminante a un conjunto de datos vinícolas mediante el paquete estadístico SPSS v10. *Revista Tendencias*, vol. 7, (1), 7-21. Recuperado de <https://core.ac.uk/reader/268593123>
- Roca, E. (2013). Inteligencia emocional y conceptos afines: autoestima sana y habilidades sociales. Congreso de inteligencia emocional y bienestar. Conferencia llevada a cabo en el congreso, Zaragoza. Recuperado de <https://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/IE,%20AE,%20HS.%206p.pdf>
- Salovey, P. y Grewal, D. (2005). The Science of Emotional Intelligence. *Current Directions in Psychological Science*, vol. 14, (6), 281-285. Recuperado de http://www.napavalley.edu/people/cmasten/Documents/psych120/Salovey2013_emot_intell.pdf
- Sánchez, M., Fernández-Berrocal, P., Montañés, J. y Latorre, J. (2008). ¿Es la inteligencia emocional una cuestión de género? Socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones. *Revista electrónica de Investigación Psicoeducativa*, vol. 6, (2), 455-474. Recuperado de http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF68depend_on_gender.pdf
- Serrat, O. (2017). *Understanding and development of emotional intelligence. En: Knowledge Solutions*. Singapur: Springer. Recuperado de DOI https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9_37
- Suárez, Y., Guzmán, K., Medina, L. y Ceballos, G. (2012). Características de inteligencia emocional y género en estudiantes de psicología y administración de empresas de una universidad pública de Santa Marta, Colombia: un estudio piloto. *Revista DUAZARY*, vol. 9, (2), 132-139. Recuperado de <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/174>
- Torrado-Fonseca, M. y Berlanga-Silvente, V. (2013). Análisis Discriminante mediante SPSS. *Revista Reire*, vol. 6, (2), 150-166. Recuperado de <https://core.ac.uk/reader/16213615>
- Ugoani, J., Amu, C y Kalu, R. (2015). Dimensions of emotional intelligence and transformational leadership: a correlation analysis. *Independent journal of management & production*, vol. 6, (2), 563-584. Recuperado de DOI: 10.14807/ijmp.v6i2.278
- Vasquez, F. (2003). La inteligencia emocional: un campo incipiente en la investigación psicológica. *Revista psicogente*, vol. 1, (2), 17-34. Recuperado de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1529>
- Villa, M. (2013). La inteligencia emocional aplicada en las organizaciones. *Revista Questionar*, vol. 1, (1), 83-91. Recuperado de <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6316/1/COL0082009-2013-1-GTH.pdf>

Zerpa, C. y Ramírez, J. (2013). Moralidad, empatía, inteligencia emocional y liderazgo transformacional: un modelo de rutas en estudiantes de posgrados gerenciales en una universidad venezolana. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, vol. 9, (1), 109-126. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67926246012.pdf>